

10 DE MAYO DE 2019
EDICIÓN 01

POLÍTICA Y PRÁCTICAS DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN

BATLLE & PARTNERS, AGENCIA DE VALORES

BATLLE & PARTNERS, AGENCIA DE VALORES, S.A.
CIF A67313403
Avenida Diagonal, 601 planta 8, 08028 Barcelona
Tel. 932556167

1. OBJETO

El Texto Refundido de la Ley del Mercado de Valores aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, en su Art. 193 3. a) determina que las entidades que presten servicios de inversión deberán contar con políticas y prácticas de remuneración que sean compatibles con una gestión adecuada y eficaz de riesgos y que la promuevan.

El objetivo es pues, describir la política y el procedimiento utilizado en la entidad en relación con el sistema de retribuciones de sus miembros y ello, de forma general, pero incidiendo de manera significativa en el personal implicado directamente en la prestación de servicios de inversión y auxiliares para evitar los posibles conflictos de interés y los riesgos de incumplimiento de normas de conducta que pueden derivarse de las políticas de remuneración.

En particular, se describe el sistema de retribución variable que complementa la retribución fija de cada miembro de la entidad, que satisfaga los objetivos individuales junto a los globales, buscando una identificación entre ambos, en un régimen de actuación a medio plazo, pero que recompense igualmente los logros anuales alcanzados durante el ejercicio y, todo ello, aprobado por el Órgano de Administración de la Sociedad.

Las remuneraciones de tipo variable deben ser compatibles con la obligación del personal de actuar con honestidad, imparcialidad y profesionalidad, y en el mejor interés de los clientes y contemplan el contenido de las directrices sobre prácticas de remuneración (MiFID) publicadas por ESMA el 3 de junio de 2013.

Los presentes Procedimientos deben promover una gestión adecuada y eficaz del riesgo de tal manera que no ofrezca incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la entidad y que limiten las remuneraciones variables cuando sean incoherentes con el mantenimiento de una base sólida de capital en virtud de lo establecido en la normativa de solvencia.

Los objetivos específicos se resumen en los siguientes puntos:

1. Cumplir con la normativa vigente, en especial en la prevención de los conflictos de interés que pudieran darse.
2. Elaborar y mantener de forma previa, clara y precisa la política retributiva de los miembros de la Sociedad y del órgano de Administración.
3. Identificar los parámetros básicos de cálculo y su medición, ya sean cuantitativos o cualitativos.
4. Que la política sea elemento motivador de los miembros de la entidad alineando sus objetivos económicos con un horizonte temporal a largo plazo de actuación y compromiso.
5. Diferenciar entre los diferentes miembros de la entidad en el modo de percibir las retribuciones según las funciones que desempeñan y las responsabilidades que asumen.
6. Dejar adecuadamente documentado y actualizado todo el proceso.

2. ALCANCE

Esta política es de aplicación a toda la Sociedad, y, consecuentemente, a todos los empleados y directivos que la conforman, así como a los miembros del Órgano de Administración.

3. RESPONSABILIDADES GENERALES

Se indican las responsabilidades generales, sin perjuicio de que en el desarrollo se fijen las responsabilidades específicas de las personas que intervienen en el proceso:

El Órgano de Administración:

- Aprobar los criterios por los cuales se calcula y mide las retribuciones de los integrantes de la Sociedad.
- Revisar y evaluar anualmente los resultados cuantificables y subjetivos tomados en cuenta para las retribuciones indicadas.
- Aprobar las cantidades en concepto de retribuciones anuales, así como del posible ajuste anual de la política de retribuciones.

4. REQUISITOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La sociedad no cuenta con la categoría de empleados en la actualidad debido a su estructura simplificada y reducida.

5. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EN LA SOCIEDAD

Los conceptos de actuación sobre los que se apoya la retribución a percibir son:

5.1. Retribución Fija.

Importe a percibir por cada miembro de la Sociedad de acuerdo con su contrato de prestación de servicios, que estipula un importe anual, número de pagas, vacaciones, antigüedad, etc., es decir, recoge las condiciones laborales generales y particulares, de acuerdo con la normativa vigente.

Esta remuneración queda fijada por el Órgano de Administración en el inicio de la relación contractual y se revisa con carácter anual, atendiendo al desempeño y grado de satisfacción del empleado por parte de los responsables de la Sociedad que evalúan periódicamente su rendimiento.

Como norma general, no está prevista ninguna indexación a variable externa (i.e. IPC) ni tampoco se considera ninguna obligación de subida automática para cada año, aplicándose en todo momento lo estipulado en el convenio colectivo al que se encuentre adscrito.

No obstante, sin perjuicio de lo anterior y atendiendo al desarrollo de nuevas responsabilidades y a los logros alcanzados, se podrá revisar al alza dicha remuneración incluso en cualquier momento del ejercicio a juicio del equipo directivo, si las circunstancias así lo demandan y en casos puntuales.

5.2. Retribución Variable.

Es el importe que cada miembro de la Sociedad puede percibir relacionado con el éxito en el cumplimiento de sus objetivos marcados durante el ejercicio por el Órgano de Administración.

El método de cálculo es medible, transparente y conocido. Esta remuneración tiene una revisión anual. Es pagable por trimestres naturales y se podrán entregar cantidades mensuales a cuenta, previamente acordadas.

Su base de medición y cálculo no tiene relación con los resultados alcanzados en el ejercicio anterior, y sí sobre el desempeño del ejercicio analizado, es decir, no se retribuye anualmente y con carácter recurrente una cantidad por este concepto.

No está considerado por la Sociedad un límite al devengo de la retribución variable anual, ni en cantidad fija ni en relación a ninguna variable (por ejemplo, la remuneración fija).

Sin embargo, la situación financiera de la Sociedad, sus resultados, la evolución del patrimonio administrado y, en definitiva, su estado y crecimiento positivo respecto del anterior fijado son criterios básicos que determinan la remuneración variable de cada persona.

El Consejo de Administración de la Sociedad, aprueba anualmente la remuneración variable.

5.3.Categorías.

Para una mejor definición del importe de la remuneración e incentivos, distinguimos las siguientes categorías dentro de la Sociedad:

- Socios de la agencia de valores
- Cumplimiento Normativo, Riesgos, Auditoría y Administración y Contabilidad.

5.3.1. Socios de la AV

La remuneración variable anual consistirá en un porcentaje del ingreso recurrente aportado en base a un contrato de prestación de servicios, y se facturará anualmente. Adicionalmente los socios facturan mensualmente mediante una nota de cargo por los servicios prestados a la AV.

5.3.2. Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos, Auditoría, Administración y Contabilidad.

Estos servicios están externalizados y su remuneración corresponde a un contrato de prestación de servicios. Dentro de esta categoría están:

- Servicios de Control de Riesgos y de Cumplimiento Normativo.
- Servicios de Auditoría externa
- Servicios de Contabilidad en general (gestoría).

Todos estos miembros se caracterizan por la ausencia de una referencia clara de medición de resultados en términos objetivos.

6. PUBLICACIÓN DE LA POLITICA DE REMUNERACIÓN

6.1.Políticas y Prácticas de Remuneración.

El gobierno corporativo, en relación a la política y prácticas de remuneración que ha adoptado Batlle & Partners A.V., S.A., muestra una estructura muy sencilla, que permite una clara definición de responsabilidades, y asegura una baja exposición al riesgo corporativo.

El Órgano de administración es el responsable de elaborar la política de remuneraciones para asegurar que la misma es consecuente con el plan de negocio a corto y largo plazo de la Sociedad.

Dado que la política de remuneraciones no contempla la fijación de objetivos para la percepción de las retribuciones variables que supongan un incremento del perfil de riesgos de la Sociedad, y considerando además la normal complejidad

de los servicios prestados, el tamaño de sus actividades, la adecuada organización interna, y la baja exposición al riesgo de las operaciones, no se ha considerado necesario establecer un Comité de Remuneraciones.

6.2. Personal con incidencia en el perfil de riesgo de la entidad.

Las actividades que desarrolla la Sociedad tienen poca capacidad para incrementar el perfil de riesgo corporativo, teniendo en cuenta las siguientes características:

- El programa de actividades de la AV depositado en la CNMV se limita al servicio de gestión discrecional e individualizado de carteras de inversión con arreglo a los mandatos conferidos por los clientes.
- La prestación de este servicio se limita únicamente a clientes profesionales, no estando permitido a día de hoy el servicio a clientes minoristas.
- La Sociedad no recurre a financiación externa de entidades financieras, ni presta servicio de custodia de activos financieros, financiación ni mantiene cuentas instrumentales de sus clientes.
- La estructura de poderes conferidos, comités y servicios de auditoría interna y cumplimiento normativo controla eficazmente las actividades y la adhesión a las políticas internas.

Considerando este marco de actuación de “baja exposición al riesgo”, el análisis individualizado efectuado de los empleados que por su actividad profesional pudieran incidir en el perfil de riesgo de la Sociedad, determina el hecho de que solo el Órgano de Administrador/Consejero Delegado de la entidad podría tener capacidad de incrementar el perfil de riesgo de la misma.

7. NORMATIVA DE REFERENCIA.

- Texto Refundido de Ley del Mercado de Valores.
- RD 216/2008, de 15 de febrero, sobre recursos propios de las entidades financieras.
- Directrices ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID) conflicto y posible impacto.